СОГЛАСОВАНО УТВЕРЖДАЮ

Протокол заседания Директор СДЮСШОР

Общего собрания работников им. А. Махова

РГБУ ДО «СДЮСШОР им. А. Махова» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Махов Б.Я.

от \_\_.\_\_\_.201\_\_ № \_\_

Правила внутреннего трудового распорядка работников Республиканского Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Специализированная детско - юношеская спортивная школа олимпийского резерва имени Аслана Махова»

1. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) рег­ламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Феде­ральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федера­ции» и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в «Специализированной детско - юношеская спортивная школа олимпийского резерва имени Аслана Махова» (далее - Учреждение).

В трудовых отношениях с работником Учреждения работодателем является Учреждение в лице директора Учреждения.

1. Порядок приема и увольнения работников
   1. Прием на работу в Учреждение осуществляется на основании трудового договора.
   2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключа­ется впервые или работник поступает на работу на условиях совместительст­ва;
* страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
* документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих при­зыву на военную службу;
* документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специаль­ной подготовки;
* справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного пресле­дования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.
  1. Педагогической деятельностью в Учреждении имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.
  2. К педагогической деятельности не допускаются лица:
* лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
* имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследова­нию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незакон­ной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатри­ческую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосно­венности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности;
* имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
* признанные недееспособными в установленном федеральным законом поряд­ке;
* имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федераль­ным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработ­ке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в об­ласти здравоохранения.

- имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и престу­плений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организа­цию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеве­ты), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравствен­ности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопас­ности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступле­ний прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педа­гогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершенно­летних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государст­венной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической дея­тельности.

* 1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового рас­порядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Организацию указанной работы осуществляет ответственный за делопроиз­водство в учреждении, который также знакомит работника:

* с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с заместителем директора по учебно-спортивной работе);
* с инструкциями по технике безопасности, охране труда, производственной са­нитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;
* с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.
  1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на ос­новании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

* 1. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответ­ствия поручаемой работе.
  2. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.
  3. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, прорабо­тавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя яв­ляется для работника основной.
  4. Прекращение трудового договора может иметь место только по основа­ниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:
* соглашение сторон;
* истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
* расторжение трудового договора по инициативе работника;
* расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
* перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому ра­ботодателю или переход на выборную работу (должность);
* отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника иму­щества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Уч­реждения либо его реорганизацией;
* отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
* отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответ­ствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном фе­деральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
* отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работода­телем;
* обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
* нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагоги­ческим работником Учреждения являются:

1. повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физи­ческим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, преду­смотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

* 1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным феде­ральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.
  2. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.
  3. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодатель­ства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ло­кальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторг­нуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.
  4. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его дейст­вия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три ка­лендарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок дейст­вия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.
  5. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.
  6. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей от­сутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.
  7. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является по­следний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактиче­ски не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федера­ции или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работни­ку трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Тру­дового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника ра­ботодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии доку­ментов, связанных с работой.

* 1. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

1. Основные права и обязанности работников Учреждения
   1. Работники Учреждения имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на

условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации,

иными федеральными законами;

* предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
* рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выпол­ненной работы;
* отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабо­чего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и ка­тегорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабо­чих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
* подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, уста­новленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступ­ление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
* участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
* ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполне­нии коллективного договора, соглашений;
* защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запре­щенными законом способами;
* разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая пра­во на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанно­стей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федераль­ными законами.
  1. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими ака­демическими правами и свободами:

1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вме­шательства в профессиональную деятельность;
2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских про­грамм и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образова­тельной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (мо­дуля);
4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обу­чения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в поряд­ке, установленном законодательством об образовании;
5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учеб­ных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследо­вательской деятельности, участие в экспериментальной и международной дея­тельности, разработках и во внедрении инноваций;
7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресур­сами, а также доступ в порядке, установленном Учреждением, к информаци­онно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методиче­ским материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;
8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и науч­ными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
9. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учре­ждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
10. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участни­ками образовательных отношений;
11. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педаго­гических работников;
12. право на благоприятную среду жизнедеятельности без окружающего табачно­го дыма и охрану здоровья от воздействия окружающего табачного дыма и по­следствий потребления табака;
13. право на получение в соответствии с законодательством РФ информации о мероприятиях, направленных на предотвращение воздействия окружающего табачного дыма и сокращение потребления табака;
14. право на осуществление общественного контроля за реализацией мероприя­тий, направленных на предотвращение воздействия окружающего табачного дыма и сокращение потребления табака;
15. право на возмещение вреда, причиненного их жизни или здоровью, имуществу вследствие нарушения законодательства в сфере охраны здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака.
    1. Академические права и свободы, указанные в п.3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образова­тельных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников.
    2. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:
16. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
17. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педаго­гической деятельности не реже, чем один раз в четыре года;
18. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжи­тельность которого определяется Правительством Российской Федерации;
19. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
    1. Директору Учреждения, заместителю директора Учреждения, предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гаран­тии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Россий­ской Федерации».
    2. Работники Учреждения обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

* соблюдать трудовую дисциплину;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу

третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответст­венность за сохранность этого имущества) и других работников;

* незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководи­телю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
* проходить предварительные при поступлении на работу и периодические ме­дицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направ­лению работодателя.
  1. Педагогические работники Учреждения обязаны:

1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обес­печивать в полном объеме реализацию учебных программ;
2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требовани­ям профессиональной этики, утверждённым в Учреждении;
3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образова­тельных отношений;
4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими органи­зациями;
7. систематически повышать свой профессиональный уровень;
8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, ус­тановленном законодательством об образовании;
9. проходить в установленном законодательством Российской Федерации поряд­ке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
10. соблюдать устав Учреждения;
11. соблюдать нормы законодательства в сфере охраны здоровья граждан от воз­действия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака;
12. заботиться о формировании у учащихся отрицательного отношения к потреб­лению табака, а также о недопустимости их вовлечения в процесс потребления табака;
13. не осуществлять действия, влекущие за собой нарушение прав других граждан на благоприятную среду жизнедеятельности без окружающего табачного ды­ма и охрану их здоровья от воздействия окружающего табачного дыма и по­следствий потребления табака
14. Основные права и обязанности работодателя
    1. Работодатель имеет право:

* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в поряд­ке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Фе­дерации, иными федеральными законами;
* вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
* поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за со­хранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внут­реннего трудового распорядка;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
* принимать локальные нормативные акты.
  1. Работодатель обязан:
* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государствен­ным нормативным требованиям охраны труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической доку­ментацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Фе­дерации;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
* предоставлять представителям работников полную и достоверную информа­цию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
* знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными норматив­ными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
* своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов ис­полнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в ус­тановленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нару­шения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, со­держащих нормы трудового права;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреж­дением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими тру­довых обязанностей;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, ус­тановленном федеральными законами;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудо­вых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на ус­ловиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
* исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1. Рабочее время и время отдыха
   1. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокра­щенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.
   2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педа­гогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.1
   3. В соответствии с приложением к Приказу Минобрнауки России от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагоги­ческой работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагоги­ческим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

* продолжительность рабочего времени - согласно пункту 1 указанного прило­жения;
* норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (норми­руемая часть педагогической работы) - согласно пункту 2 указанного прило­жения;
* норма часов педагогической работы за ставку заработной платы - согласно пункту 3 указанного приложения.
  1. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за став­ку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астро­номических часах. Для, тренеров-преподавателей, старших тренеров- преподавателей (далее - работников, ведущих преподавательскую работу) норма ча­сов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности. При этом количеству часов ус­тановленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогиче­скими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом со­ответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных заня­тий.

* 1. Начало занятий в Учреждении не ранее 8.00, их окончание - не позднее 20.00. Наполняемость учебных групп и объем учебно-тренировочной нагрузки оп­ределяется с учетом техники безопасности в соответствии с учебной программой.

При отсутствии в утвержденной учебной программе нормативов по наполняе­мости учебных групп и максимальном объеме учебно-тренировочной нагрузки Уч­реждение придерживается параметров, приведенных в таблице:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Этап подготов­ки | Период обуче­ния (лет) | Мини­  мальная  наполняе­  мость  групп  (чел.) | Оптималь­ный (реко­мендуемый) количест­венный со­став группы (чел.) | Макси­  мальный  количест­  венный  состав  группы  (чел.) | Максималь­ный объем тренировоч­ной нагрузки в неделю (час.) |
| Высшего спор­тивного мас­терства | Постоянно | 1 | 3 - 4 | 8 | 32 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Совершенство­вания спортив­ного мастерст­ва | До одного года | 2 | 6 - 8 | 10 | 24 |
| Свыше одного года | 1 | 4 - 6 | 8 | 28 |
| Тренировоч­ный этап (этап спортивной специализации) | Первый год | Устанав­  ливается  Учрежде­  нием | 10 - 12 | 20 | 10 |
| Второй год | 9 - 11 | 20 | 12 |
| Третий год | 8 - 10 | 16 | 14 |
| Четвертый год | 7 - 9 | 14 | 16 |
| Пятый год | 6 - 8 | 12 | 18 |
| Начальной  подготовки | Первый год | Устанав­  ливается  Учрежде­  нием  нием | 14 - 16 | 30 | 6 |
| Второй год | 12 - 14 | 24 | 9 |
| Спортивно - оздоровитель­ный | Весь период | 10 | 12 - 15 | 30 | 4 |

В группах спортивно-оздоровительного этапа с целью большего охвата занимающихся максимальный объем тренировочной нагрузки на группу в неделю может быть снижен, но не более, чем на 10% от годового объема и не более, чем на 2 часа в неделю с возможностью увеличения в каникулярный период, но не более, чем на 25% от годо­вого тренировочного объема.

Недельный режим учебно-тренировочной нагрузки устанавливается в зависи­мости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки.

Общегодовой объем учебно-тренировочной нагрузки, предусмотренный ука­занными режимами нагрузки (работы), начиная с учебно-тренировочного этапа под­готовки, может быть сокращен не более, чем на 25%.

* 1. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего време­ни, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:
* выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, ме­тодических советов, с работой по проведению родительских собраний, кон­сультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, преду­смотренных образовательной программой;
* работа на общих собраниях работников Учреждения;
* организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
* время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
* дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприя­тиях, проводимых Учреждением;
* выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обя­занностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соот­ветствующей дополнительной оплатой труда (руководство отделением, твор­ческой группой и т.д.).
  1. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения уста­навливается исходя из количества часов по образовательным программам, реали­зуемым в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Уч­реждении.
  2. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педа­гогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициати­ве Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.
  3. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осущест­вляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписа­нию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами рабо­ты, педагогический работник Учреждения может использовать для повышения ква­лификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.
  4. Для работников Учреждения (директор, заместитель директора по учеб­но-спортивной работе), за исключением педагогических работников Учреждения и работников, ука­занных в пункте 5.15 настоящих Правил, установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Время начала и окончания работы в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу устанавливается с 9.00 до 18.00. Перерыв на обед с 13.00 до 14.00.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нера­бочему праздничному дню, уменьшается на один час.

* 1. Для младшего обслуживающего персонала (уборщица служебных по­мещений) режим работы устанавливается в соот­ветствии с графиком выхода.
  2. Режим работы тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя устанавливается согласно утвержденному расписанию занятий.
  3. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.
  4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за ис­ключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
  5. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, од­ного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовы­ми актами Российской Федерации.
  6. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установлен­ном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.
  7. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохра­нением места работы (должности) и среднего заработка.
  8. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оп­лачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
  9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется еже­годно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

* 1. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

С учетом статьи 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

* 1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у ра­ботника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

* женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно

после него;

* работникам в возрасте до 18 лет;
* работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
* в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в лю­бое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

* 1. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачи­ваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей это­го отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
  2. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время еже­годного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письмен­ному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
  3. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в слу­чаях:
* временной нетрудоспособности работника;
* исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государ­ственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством преду­смотрено освобождение от работы;
* в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальны­ми нормативными актами Учреждения.
  1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам ра­ботнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен от­пуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.
  2. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует Учреждение и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

1. Поощрения за труд
   1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде при­меняются следующие виды поощрения:

* объявление благодарности;
* выдача денежной премии;
* награждение ценным подарком;
* награждение почетной грамотой;
* другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) рабо­тодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

* 1. Работники Учреждения могут представляться к награждению государст­венными наградами Российской Федерации, Главы, Правительства КЧР.

1. Дисциплинарные взыскания
   1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: 2

* замечание;
* выговор;
* увольнение по соответствующим основаниям.
  1. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тя-

-5

жесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. 3

* 1. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен за­требовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответ­ствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для при­менения дисциплинарного взыскания.

* 1. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово­-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголов­ному делу.

* 1. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
  2. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объяв­ляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается озна­комиться с указанным приказом (постановлением, распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.
  3. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания ра­ботник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по соб­ственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.

1. Ответственность работников Учреждения
   1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Рос­сийской Федерации, иными федеральными законами.
   2. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй

48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012.